



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората



ПЛАН ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЯНАТА

АПРИЛ 2014

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Административен капацитет“ 2007 – 2013 г., съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората

Проект:

„Оптимизиране структурата и работата на Общинска администрация Сопот за постигане на ефективност, ефикасност и избягване на дублиращи се функции”, Договор за безвъзмездна финансова помощ № 13-11-59/16.08.2013 г.

Източник на финансиране:

Оперативна програма "Административен капацитет", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Приоритетна ос I: „Добро управление”

Подприоритет 1.1: „Ефективна структура на държавната администрация ”

Бюджетна линия:

BG051P0002/13/1.1-07

Бенефициент:

Община Сопот

Изпълнител:

Обединение „БКО - Евроланс”



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората

Настоящият План за управление на промяната е етапът, следващ приключването на Функционалния анализ на Общинска администрация Сопот, включително и дефинираните конкретни препоръки за промени и мерки по области на интервенция.

Ефективното управление на промяната е структуриран процес и използва цялостен набор от инструменти за успешна промяна. То е свързано с прилагане на набор от инструменти, процеси, умения и принципи за управление на хората и привличането им на страната на промяната за постигане на необходимите резултати от даден проект или инициатива.

Планът за управление на промяната включва следните опорни точки:

- Причините за промяната;
- Засегнатите страни;
- Сроковете за извършване на необходимите промени;
- Видовете промени;
- Ефекта от всяка отделна интервенция;
- Отговорните лица за изпълнение на промените от страна на Изпълнителя и от страна на Възложителя.

Основна функция на плана за управление на промяната е да запознае служителите на Общинска администрация Сопот с промените и ефекта, до който те ще доведат, както и да подпомогне включването на служителите процеса, така че те да са част от него и да го припознават като свой.

I. Причини за промяната

Необходимостта от промяна е продиктувана от факта, че в хода на подготовка и изпълнение на отделните етапи на Функционалния анализ, част от анализа на текущото състояние на Общинска администрация Сопот, са установени различни по вид слаби страни в дейността на администрацията, които указват влияние по отношение на релевантността, ефективността и ефикасността.

Вследствие на констатираните слаби страни и анализа на текущото състояние, бяха изведени съответните изводи и препоръки, систематизирани в трите направления, споменати по-горе (релевантност, ефективност и ефикасност). Същите бяха подробно разписани в Доклад от извършен анализ на текущото състояние на Общинска администрация Сопот и Доклад за извършен функционален анализ и план за действие на общинска администрация Сопот.

Изпълнението на мерките по промяната ще доведе до:

- изграждане на общо самосъзнание и принадлежност, както към самата административна структура, така и към общината, като единна цялост на



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората

територия и население (чрез определяне на визия и мисия на Община Сопот);

- подобряване на организацията на работните процеси в общинска администрация, чрез разработване на нови или усъвършенстване на съществуващите вътрешни правила и процедури за работа и т.н.;
- подобряване на нивото на предлаганите услуги за гражданите и бизнеса;
- преодоляване на процеса на дублиращи се функции в структурата на администрацията;
- ефективно планиране и отчитане на целите, мерките и приоритетите, заложи в Общинския план за развитие на Община Сопот, както и целесъобразно разходване на общинския бюджет;
- повишена прозрачност администрацията и повишено доверие в работата на последната.

Промяната, била тя приета от всички служители в Общинска администрация Сопот, ще доведе до постигане на целта на проекта, която е насочена към оптимизиране структурата и работата на Общинска администрация Сопот за постигане на ефективност, ефикасност и дублиращи се функции.

По-ефективната администрация ще подобри процеса на работа, което неминуемо ще акумулира по-голямо доверие на гражданите и бизнеса в местната администрация.

II. Засегнатите страни

Страните, които ще бъдат пряко засегнати от промените са всички служители на Общинска администрация Сопот, вкл. и служителите на изборни и ръководни длъжности, както и всички свързани с тях лица/структури: Общински съвет Сопот и второстепенните разпоредители. Лицата/групите, които ще са косвено засегнати от приложените и реализирани промени са всички жители и гости на община Сопот, ползватели на услугите, които се предоставят от Общинска администрация Сопот.

III. Сроковете за извършване на необходимите промени

Имайки предвид естеството на промените, които следва да бъдат извършени (видно от Плана за действие, описан в "Доклад за извършен функционален анализ и план за действие на Общинска администрация Сопот") тяхното изпълнение може да се раздели на два вида, по отношение на срока:

1. **краткосрочни промени** – това са промените, които касаят разработване на нови или усъвършенстване на съществуващите вътрешни правила и процедури за работа и т.н.; както и разработването и приемането от Общински



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората

съвет на Общински план за развитие /ОПР/ на Община Сопот за периода 2014 – 2020 г.. *Краткосрочните промени се отнасят за период до 6 месеца, като част от тях са времево обвързани с новоразработения ОПР.*

2. **дългосрочни промени** – отнасят се от една страна до изпълнение на мерки, свързани с годишно планиране и отчитане на заложените в ОПР цели/мерки/задачи/приоритети. От друга страна – дългосрочната промяна се отнася и до евентуална промяна в структурата на Общинска администрация Сопот, при условие, че бъде преценена необходимостта от реорганизация на административната структура (като следва да се има предвид, че при подобна реорганизация ще възникне необходимостта от краткосрочни промени, касаещи промяна/актуализация на Устройствен правилник, длъжностни характеристики и други документи, в които да бъдат отразени новосъздадените промени, касаещи структурата на общинската администрация). *Дългосрочните промени се отнасят за период по-дълъг от една година.*

IV. Видовете промени

По две направления ще бъдат изпълнени промените:

- първото направление на промяната касае **документалната същност** на Общинската администрация, т.е. разработване на нови или усъвършенстване на съществуващи вътрешни документи, които пряко се отнасят до дейността на администрацията и са от съществено значение за релевантността и ефикасността.
- второто направление е чисто **организационно** по своята същност. То се отнася до евентуална промяна в структурата на Общинска администрация Сопот, при наличие на възможност за това (финансова), като същата ще бъде извършена съобразно изискванията на Наредбата за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията (НПКДА). Осъществяването на организационна промяна би довело до по-добра ефективност в работата на администрацията.

V. Ефект от всяка отделна интервенция

Ефектът, който се очаква да бъде постигнат от изпълнението на предвидените промени се отнася до подобряване на релевантността, ефективността и ефикасността, което подобрене ще се отрази съществено както по отношение на вътрешните заинтересовани страна, така и по отношение на външните такива.



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората

VI. Отговорните лица за изпълнение на промените от страна на Изпълнителя и от страна на Възложителя.

От страна на Изпълнителя¹:

- Таня Николова – координатор
- Екип от ключови експерти
- София Стефанова – неключов експерт

От страна на Възложителя:

- инж. Камен Шаралиев - Заместник-кмет на Община Сопот
- инж. Иван Якимджийски – Секретар на Община Сопот
- Нели Пенева – Директор Дирекция “Обща администрация”
- инж. Иван Димитров – Директор Дирекция “Специализирана администрация”

С цел плавно и безпроблемно въвеждане на планираните промени, продиктувани от препоръките описани във Функционалния анализ² на Общинска администрация Сопот, в рамките на изпълнение на договор ОП-18/11 от 05.11.2013 г. Изпълнителят БКО-Евроланс ще проведе две обучения за служителите на Общинска администрация, които ще представят направените и предстоящи промени, съгласно План за действие изготвен по ОП-18/11 от 05.11.2013 г.

Направените промени ще бъдат обяснени и ясно представени на служителите, така че да намалят напрежението и съпротивата.

Препоръчват се периодични работни срещи от типа на фокус-групи (с около 10-12 човека), в които да се дискутира ефекта от осъществените промени, както и да се дават предложения (ако е необходимо) за набелязване и осъществяване на нови промени.

Провеждането на работни срещи може да се планира най-рано 6 месеца след приключване на анализа и осъществяване на планираните в плана за действие промени.

¹ Ангажиментът на изпълнителя е ограничен до края на изпълнение на договора по трета обособена позиция

² Виж “Доклад от извършен анализ на текущо състояние на Общинска администрация Сопот” и “Доклад за извършен Функционален анализ и План за действие на Общинска администрация Сопот”